

Wat leren werknemers en werkgevers van een burn-out?

Onderzoek in opdracht van Zilveren Kruis
mei 2017

1

Over de terugkeer bij de werkgever na een burn-out

De hoofdoorzaak van een burn-out is een disbalans in de werk- en privésituatie



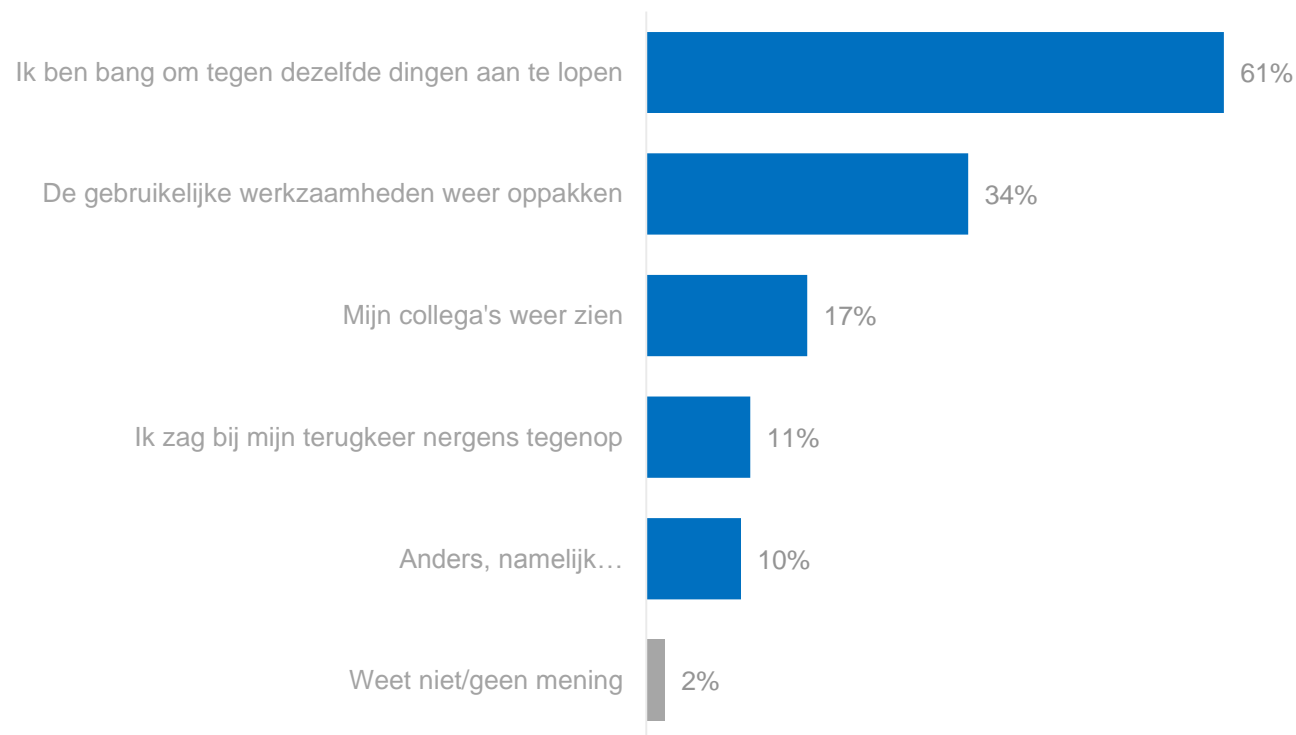
Wat was de oorzaak van uw burn-out?

Ongeveer tweederde (65%) van de mensen ziet er tegenop om weer aan het werk te gaan na een burn-out

- Ongeveer drie op de tien werknemers (31%) ziet er niet echt/totaal niet tegenop om weer aan het werk te gaan na een burn-out.
- Meer dan zes op de tien mensen (61%) is bang om weer tegen dezelfde dingen aan te lopen.



65% zag er (een beetje) tegenop om weer aan het werk te gaan

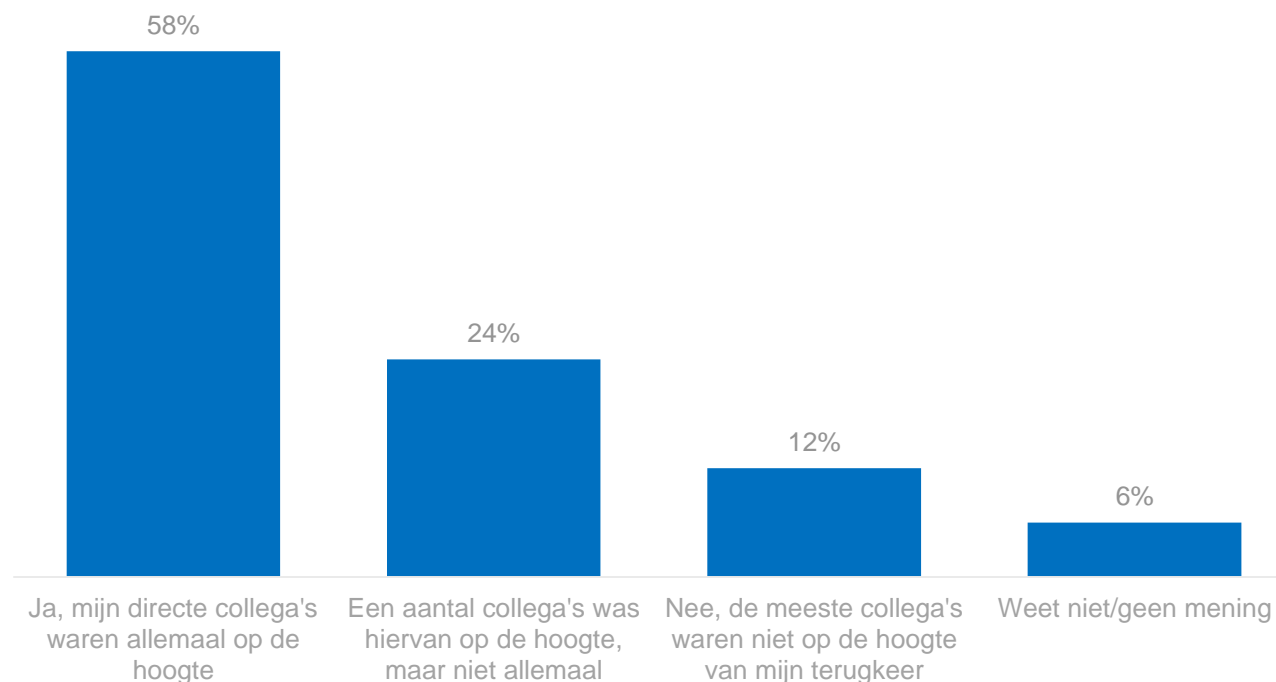
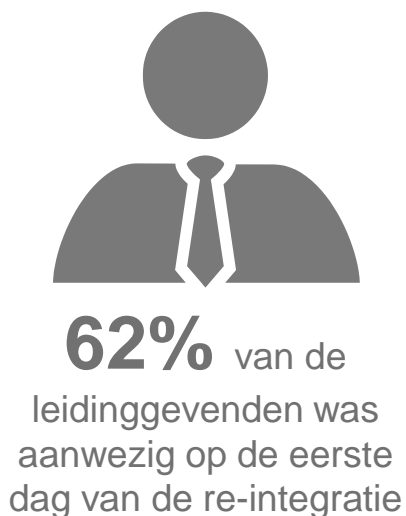


Hoe vond u het om weer terug te keren op uw werk? (L)

Waar zag u bij uw terugkeer op het werk na uw burn-out het meest tegenop? (R)

Zes op de tien van de leidinggevenden (62%) was aanwezig op de eerste dag van de re-integratie van de werknemer

- Bijna drie op de tien leidinggevende was niet aanwezig (29%) op de eerste re-integratie van de werknemer. Eén op de tien (11%) weet het niet meer.
- Daarbij gaf meer dan de helft (58%) aan dat de directe collega's allemaal op de hoogte waren van de terugkeer, dus ruim een derde (36%) geeft aan dat niet alle collega's op de hoogte waren van de terugkeer.



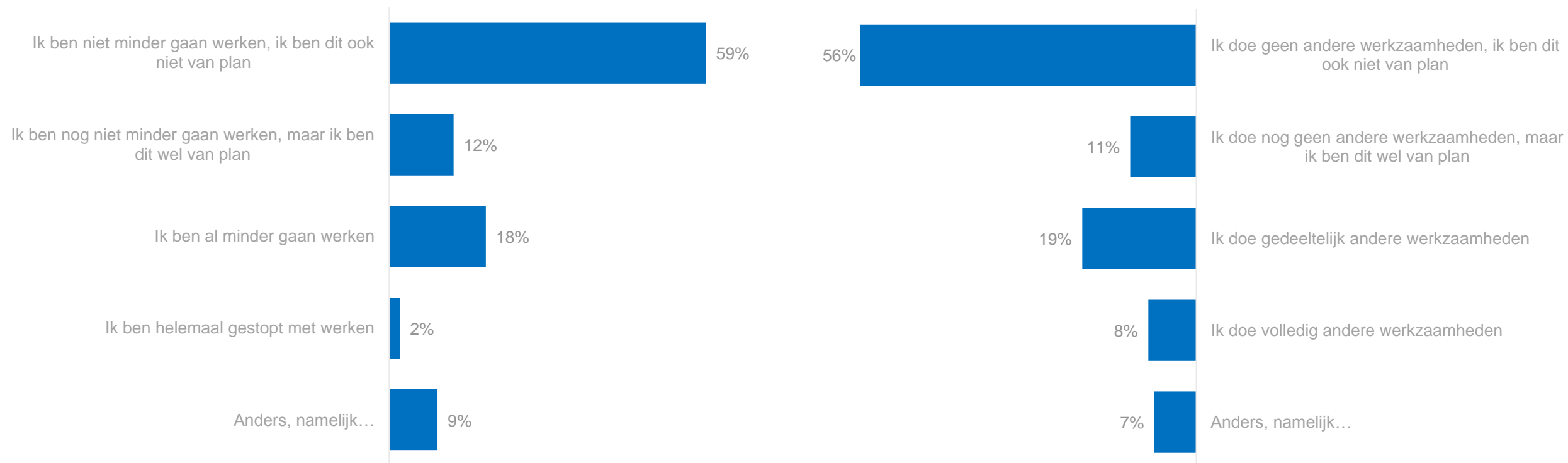
Was uw leidinggevende aanwezig op de dag dat u voor het eerst weer begon met werken na uw burn-out? (L)
Had u het idee dat uw collega's op de hoogte waren van het moment dat u weer terugkeerde op uw werk? (R)

2

Over de huidige situatie

71% van de werknemers is na een burn-out niet minder gaan werken, 59% van hen is dit ook niet van plan

- 67% van de werknemers doet geen andere werkzaamheden na hun burn-out, 56% is dit ook niet van plan.



In hoeverre bent u minder uren gaan werken nadat u re-integreerde bij uw werkgever in vergelijking met de situatie voor uw burn-out? (L)

In hoeverre bent u andere werkzaamheden gaan doen nadat u re-integreerde bij uw werkgever in vergelijking met de situatie voor uw burn-out? (R)

Bijna de helft van de werknemers vindt de huidige werksituatie niet beter dan de situatie voor de burn-out



48% waardeert de huidige werksituatie gelijk of slechter dan de werksituatie voordat men uitviel

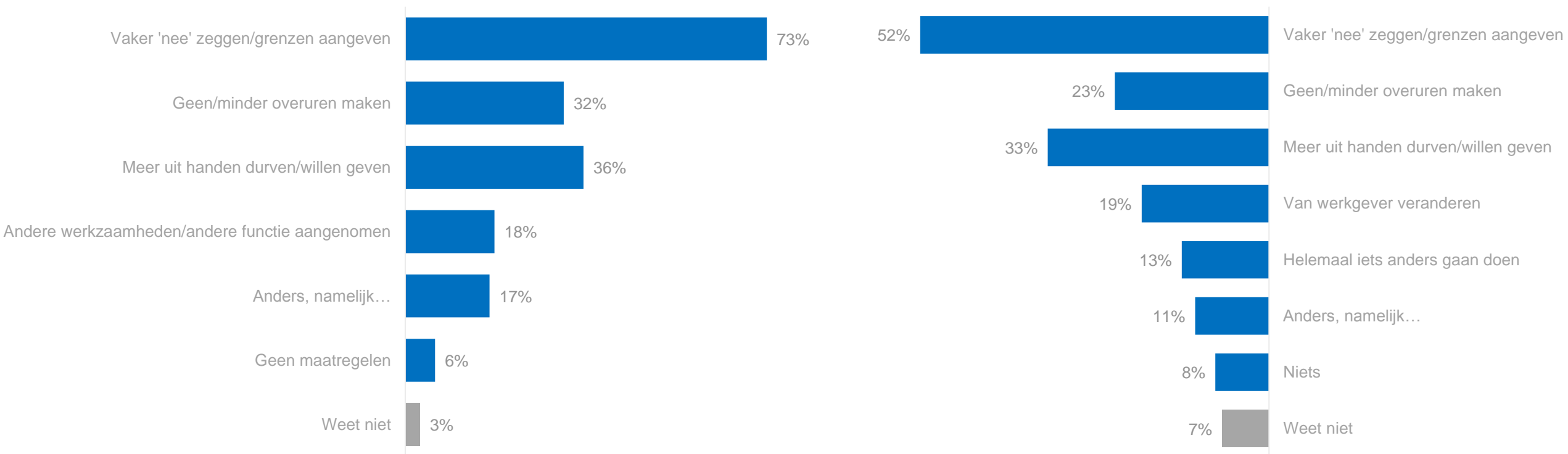
48% van de werknemers waardeert de situatie iets/veel beter; 4% weet het niet

Hoe waardeert u uw huidige werksituatie ten opzichte van uw werksituatie voordat u uitviel?

3

Over het voorkomen van een terugval

Bijna één op de vijf werknemers die in het verleden een burn-out heeft gehad, geeft aan een volgende burn-out te kunnen voorkomen door van werkgever te veranderen

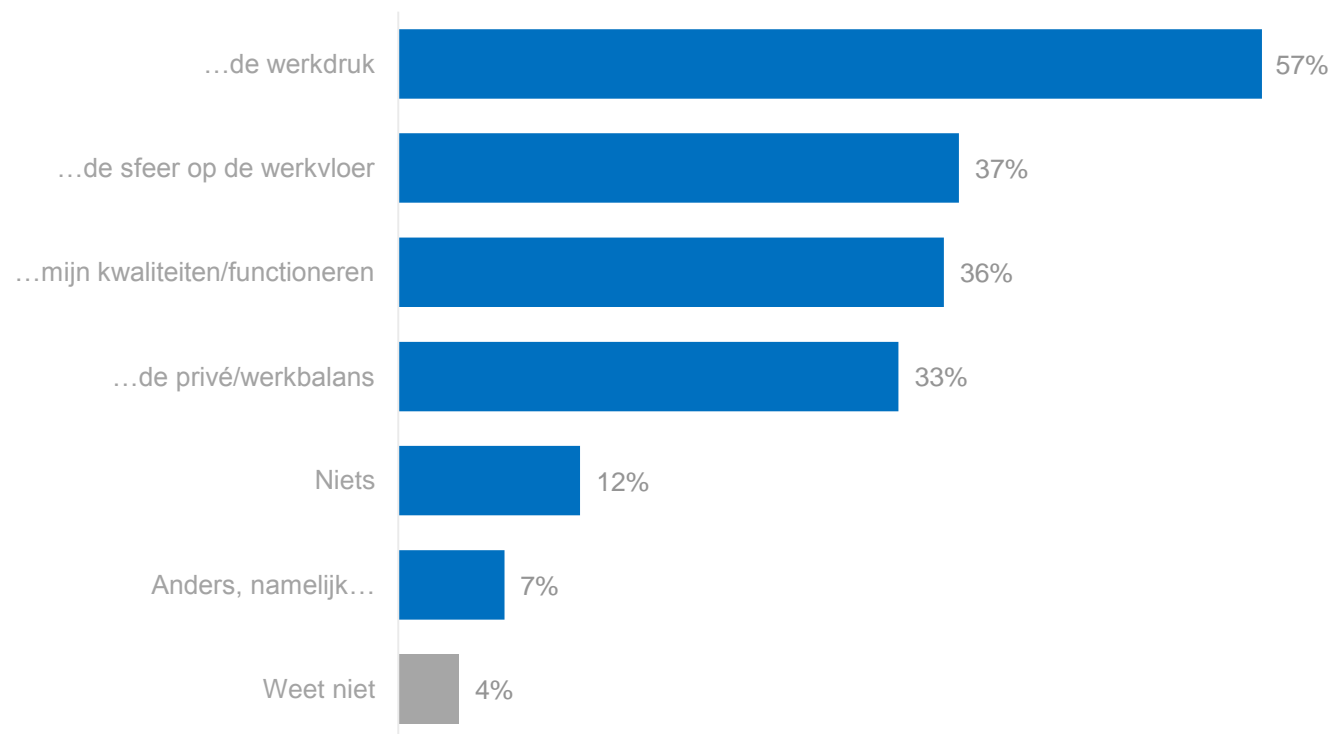


Welke maatregelen heeft u zelf genomen om de kans op een terugval te voorkomen? (L)
 Wat zou u voor uw gevoel zelf nog beter kunnen doen om een nieuwe burn-out te voorkomen? (R)

Ruim acht op de tien werknemers (86%) die een burn-out heeft gehad, vindt dat de leidinggevende kan helpen om een nieuwe burn-out te voorkomen

- Bijna een derde (30%) heeft hier niet of nauwelijks met zijn/haar leidinggevende over gesproken.

Meer oog hebben voor...

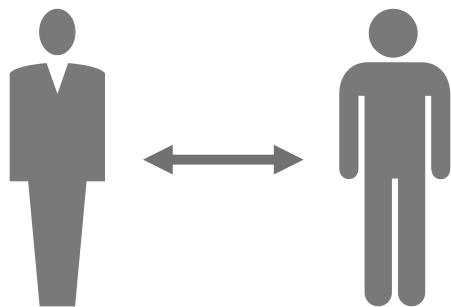


66% heeft met zijn of haar leidinggevende enigszins/uitgebreid gesproken over maatregelen om een mogelijke terugval te voorkomen

Hoe zou uw leidinggevende u nog meer kunnen helpen om een nieuwe burn-out te voorkomen? (L)

In hoeverre heeft u het met uw leidinggevende gehad over maatregelen om een mogelijke terugval te voorkomen? (R)

Bijna drie op de tien werknemers die een burn-out hebben gehad, ervaren niet of nauwelijks de ruimte om een terugval bespreekbaar te maken met hun leidinggevende



64% ervaart enigszins/volledig de ruimte om een terugval bespreekbaar te maken bij de leidinggevende

29% van de werknemers ervaart nauwelijks/helemaal niet de ruimte; 6% weet het niet



71% heeft het bespreken van maatregelen ter voorkoming van een terugval tamelijk/zeer positief ervaren

17% van de werknemers ervaart bespreken van de maatregelen tamelijk/zeer negatief; 13% weet het niet

In hoeverre ervaart u ruimte om het voorkomen van een terugval bespreekbaar te maken met uw leidinggevende? (L)
Hoe heeft u het bespreken van de maatregelen om een terugval te voorkomen met uw leidinggevende ervaren? (R)

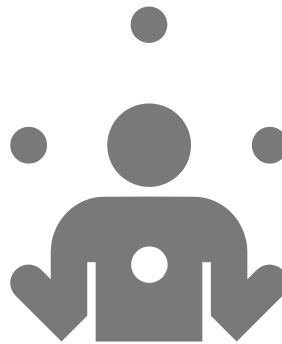
Het aangeven van de grenzen is het meest besproken onderwerp met de leidinggevende om een terugval te voorkomen



Wat heeft u met uw leidinggevende besproken om een mogelijke terugval te voorkomen?

Het merendeel van de mensen die een burn-out hebben gehad is bang voor een terugval

- Binnen deze groep is 77% bang om weer tegen dezelfde dingen aan te lopen als voor hun burn-out.



55% is een
beetje/heel bang voor een
terugval

In hoeverre bent u bang dat u mogelijk een terugval zal krijgen?

4

Over de rol van de werkgever/leidinggevende

Iets meer dan een kwart (28%) is enigszins/zeer ontevreden hoe de werkgever omgegaan is met de burn-out

- Iets meer dan de helft (53%) van de werknemers is tevreden over de wijze waarop de werkgever (de organisatie) met de burn-out is omgegaan.
- Onder werknemers die bang zijn voor een terugval, geeft 35% aan ontevreden te zijn met de wijze waarop de werkgever is omgegaan met de burn-out.



28% is enigszins/zeer ontevreden hoe de werkgever is omgegaan met de burn-out

In hoeverre bent u tevreden met de wijze waarop uw werkgever (de organisatie) is omgegaan met uw burn-out?

Iets meer dan de helft van de werknemers die een burn-out heeft gehad heeft de begeleiding tijdens de burn-out en tijdens de re-integratie als positief ervaren

52% heeft de begeleiding vanuit de leidinggevende tijdens de burn-out tamelijk/zeer positief ervaren



55% heeft de begeleiding vanuit de leidinggevende tijdens re-integratie tamelijk/zeer positief ervaren

29% van de werknemers ervaart de begeleiding tamelijk/zeer negatief; 5% weet het niet
14% geeft aan dat er geen begeleiding was vanuit de werkgever

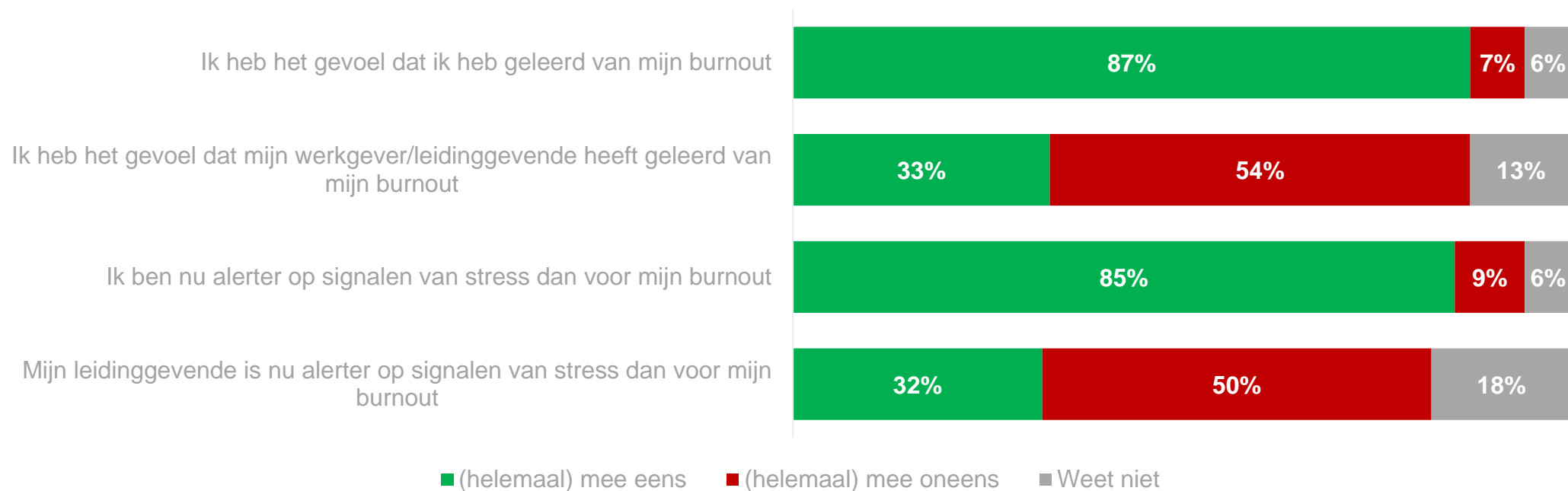
24% van de werknemers ervaart de begeleiding tamelijk/zeer negatief; 6% weet het niet
15% geeft aan dat er geen begeleiding was vanuit de werkgever

Hoe heeft u de begeleiding vanuit uw leidinggevende tijdens uw burn-out ervaren? (L)

Hoe heeft u de begeleiding vanuit uw leidinggevende tijdens uw re-integratie ervaren? (R)

Meer dan de helft van de werknemers die is gere-integreerd na een burn-out heeft het gevoel dat de werkgever niet geleerd heeft van zijn/haar burn-out

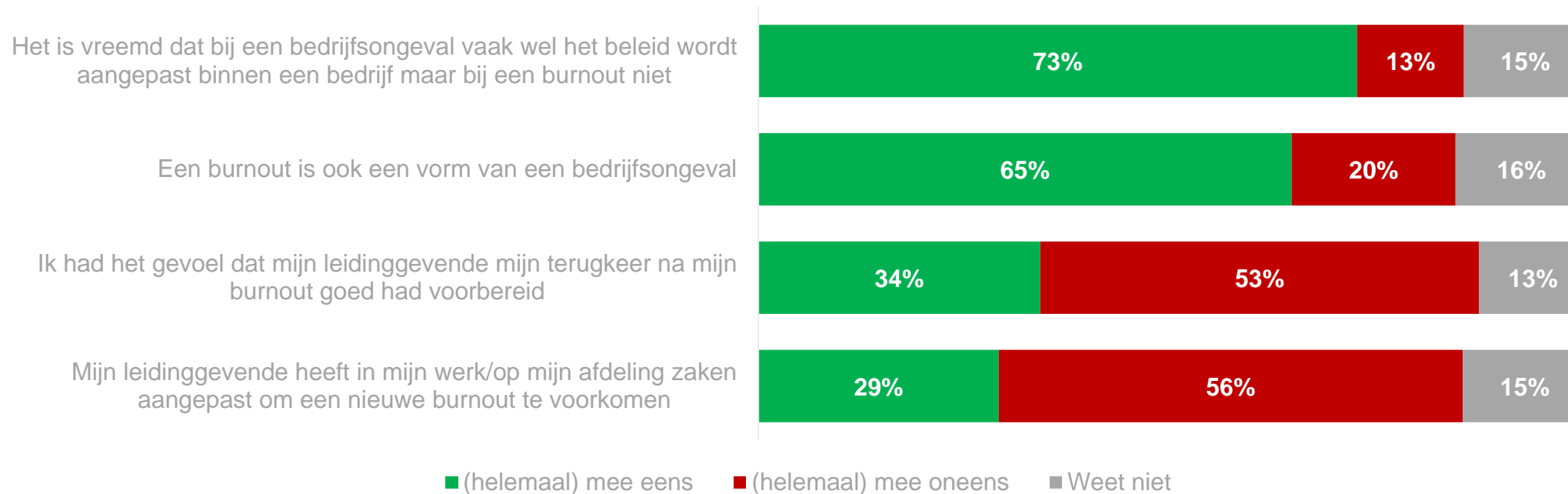
- Een derde (32%) van de werknemers die zijn gere-integreerd na een burn-out geeft aan dat de leidinggevende nu alerter is op signalen van stress in vergelijking met de situatie voor de burn-out.



In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

65% vindt een burn-out een vorm van een bedrijfsongeval

- 73% van de werknemers vindt het vreemd dat het beleid na een burn-out vaak niet wordt aangepast.

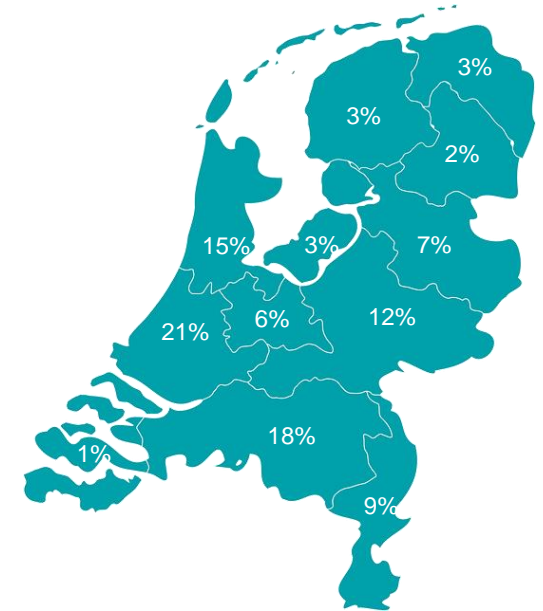
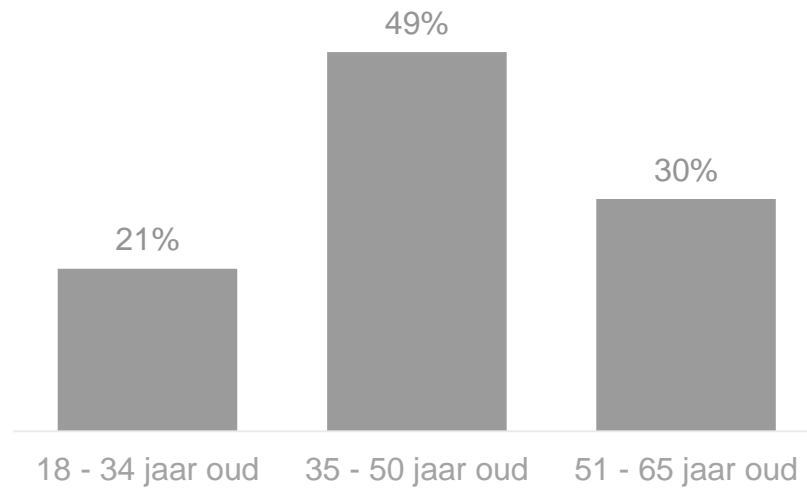
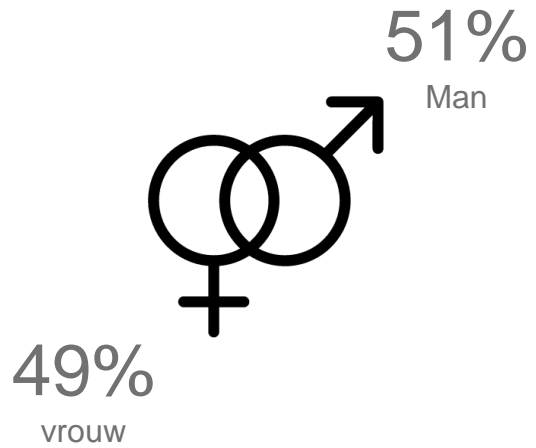


In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

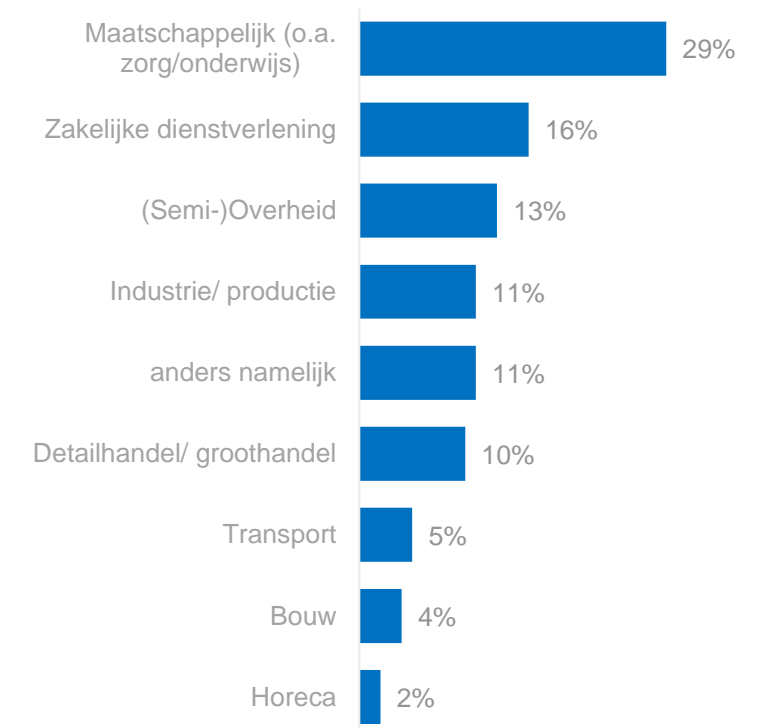
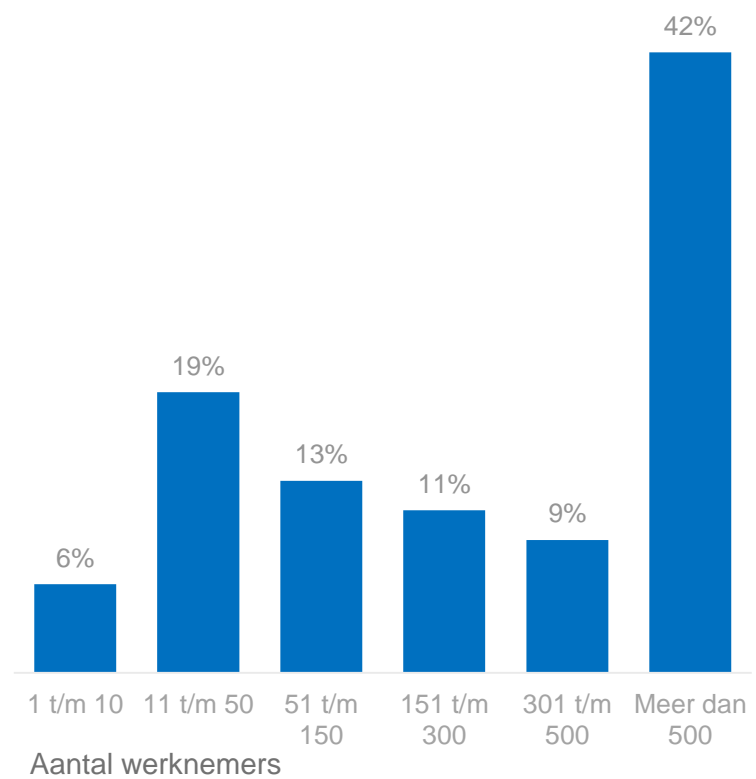
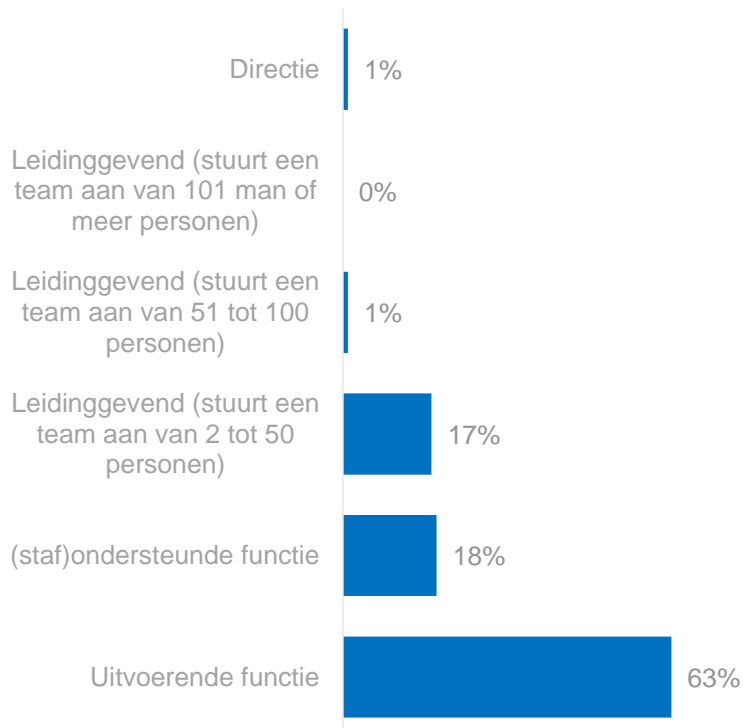
5

Onderzoeksverantwoording

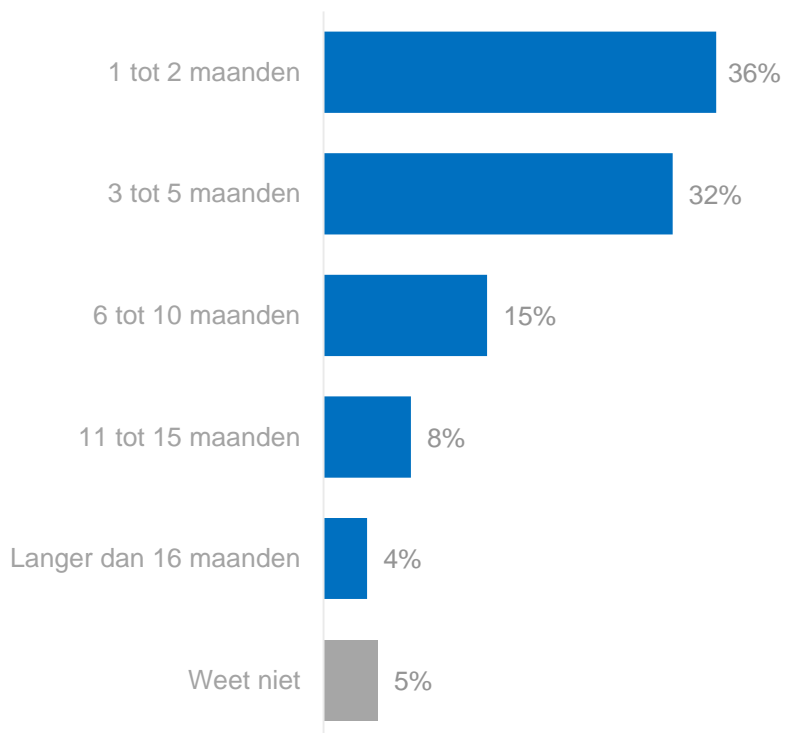
Achtergrond (1)



Achtergrond (2)



Achtergrond (3)



Hoe lang heeft u vanwege uw burn-out niet gewerkt?

Onderzoeksverantwoording

Onderzoek burn-out

Doel onderzoek	Kantar Public heeft in opdracht van Zilveren Kruis dit onderzoek rondom burn-outs uitgevoerd. Het onderzoek is onderdeel van een campagne van Zilveren Kruis voor meer bewustwording over burn-outs in organisaties.
Doelgroep(en)	Steekproef getrokken op werkende Nederlanders in loondienst tussen 18-65 jaar representatief op leeftijd, geslacht en regio en opleidingsniveau.
Steekproefgrootte	Werknemers die in de afgelopen vijf jaar een burn-out gehad hebben en die daarna weer ge-reïntegreerd zijn bij dezelfde werkgever Netto n=533 Na selectievraag blijft n gelijk, tenzij anders aangegeven
Steekproefbron	NIPObase
Veldwerkperiode	5 t/m 8 mei 2017
Methode	Online
Vragenlijstlengte	Gemiddeld 6 minuten
Rapportage	In de resultaten maken we, waar relevant, uitsplitsingen naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.